



Южный федеральный университет  
*Академия психологии и педагогики*



# Многомерная природа идентичности работников в организации



*Сидоренков  
Андрей Владимирович*

*Исследование проведено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, проект № 19-013-00393 «Идентичность и организационное поведение сотрудников: многоуровневый анализ».*

# Актуальность идентификации работников в организации

2

Идентификация сотрудников в организации обуславливает их определенные установки и поведения.

Например, организационная идентификация работников:

- положительно коррелирует с их приверженностью организации, включенностью в работу, привязанностью к профессии и рабочей группе, ролевым и экстра-ролевым поведением;
- отрицательно связана с их намерением уволиться (Lee et al., 2015; Riketta, 2005).

# Публикационная активность по теме идентификации в организации

3

С 2000 по 2018 г. опубликовано\*:

**За рубежом: 344** работы, в том числе три мета-анализа.\*\*

**В России: 29** статей (12 – информационно-аналитические обзоры, 15 – эмпирические исследования и 2 – разработка методик.\*\*\*

*\* 1) только производственные выборки; 2) только идентификация с индивидуальным и/или коллективным субъектом.*

*\* Источники: базы данных Academic Search Complete (EBSCO), Business Source Complete (EBSCO), PsycINFO & PsycArticles (APA PsycNET) и иные источники.*

*\*\* Источники: 44 журнала по психологии и 9 – по смежным направлениям, а также elibrary.ru.*

# Поняти идентификации и идентичности

4

**Идентификация** – процесс единения и отождествления индивида с самим собой или другим субъектом (индивидом, малой группой и др.).

**Идентичность** – некоторый этап идентификации (ее состояние «в срезе»), предполагающий ощущение и переживание субъектом аутентичности или принадлежности к другому субъекту, более или менее устойчивое воспроизведение характеристик другого.

# Многомерная модель идентичности работников в организации

5



# Ограничение современных исследований

6

Внимание обращают **чаще** на *организационную идентичность*, **реже** – *групповую идентичность* и **очень редко** – *суборганизационную идентичность, микрогрупповую идентичность, межличностную идентичность и персональную идентичность*.

Крайне **редко** рассматривают *компоненты идентичности*, которые могут делать разный вклад в влияние определенного уровня идентичности на *аттитюды, поведение и работу*.

**Итог:** Фактически отсутствуют комплексные исследования одновременно всех уровней и компонентов идентичности работников в организации.

# Цель, участники и инструментарий

7

**Цель:** изучить меру выраженности и связи уровней идентичности по каждому компоненту.

**Участники:** **678** работников, из них: 1) **241** – социально-экономическая сфера (11 компаний и 1 учреждение областного уровня), 2) **265** – правоохранительная структура (1 учреждение областного уровня), **172** – высшее образование (7 вузов).

**Инструментарий:** 1) опросник персональной идентичности; 2) опросник межличностной идентичности; 3) опросник групповой и микрогрупповой идентичности; 4) опросник организационной и суборганизационной идентичности.

*Примечание: в правоохранительной сфере не оценивалась суборганизационная идентичность.*

# Результаты: Выраженность уровней идентичности

8

1. Из всех идентичностей наиболее **слабой** является персональная идентичность (одновременно по когнитивному и аффективному компонентам). В свою очередь, наиболее **сильной** была микрогрупповая идентичность по двум компонентам в трех выборках. Однако среди сотрудников социально-экономической сферы также **сильно** выражены групповая и суборганизационная идентичности, а у сотрудников вузов – групповая идентичность.



# Выраженность уровней (по компонентам) идентичности

9

Социально-эконом.	
Когнит.	Аффект.
- Микрогр. - Суборган.	- Микрогр.
- Орган. - Групп.	- Групп. - Суборган. - Орган.
- Межлич.	- Межлич.
- Персон.	- Персон.

Правоохранит.	
Когнит.	Аффект.
- Микрогр.	- Микрогр.
	- Групп.
- Орган. - Групп. - Межлич.	- Орган.
	- Межлич.
- Персон.	- Персон.

Образование	
Когнит.	Аффект.
- Микрогр. - Групп.	- Микрогр. - Групп.
- Суборган. (> Орган.) - Орган. - Межлич.	- Суборган. - Орган.
	- Межлич.
- Персон.	- Персон.

# Результаты:

## Выраженность компонентов идентичности

10

2. Аффективный компонент преобладает над когнитивным компонентом на уровне персональной идентичности (в правоохранительном учреждении), микрогрупповой идентичности (в социально-экономической и образовательной сферах), групповой идентичности (в трех выборках), суборганизационной идентичности (в высшем образования) и организационной идентичности (в трех выборках).

Когнитивный компонент сильнее выражен, по сравнению с аффективным, только в межличностной идентичности, причем во всех выборках.

# Выраженность компонентов идентичности

11

Уровни идентичности	Соотносимые компоненты идентичности (Когнитивный / Аффективный)	
	Выборка	Отличие
Персональная	Социально-эконом.	-
	Правоохранит.	<b>K &lt; A ***</b>
	Образование	-
Межличностная	Социально-эконом.	<b>K &gt; A *</b>
	Правоохранит.	<b>K &gt; A ***</b>
	Образование	<b>K &gt; A ***</b>
Микрогрупповая	Социально-эконом.	<b>K &lt; A *</b>
	Правоохранит.	-
	Образование	<b>K &lt; A **</b>
Групповая	Социально-эконом.	<b>K &lt; A ***</b>
	Правоохранит.	<b>K &lt; A **</b>
	Образование	<b>K &lt; A ***</b>
Суборганизационная	Социально-эконом.	-
	Правоохранит.	0
	Образование	<b>K &lt; A **</b>
Организационная	Социально-эконом.	<b>K &lt; A ***</b>
	Правоохранит.	<b>K &lt; A *</b>
	Образование	<b>K &lt; A ***</b>

\*\*\* –  $p < .001$ , \*\* –  $p < .01$ , \* –  $p < .05$ .

# Результаты: Связь персональной идентичности с другими идентичностями

12

3. Связь между персональной идентичностью и другими идентичностями зависит от компонента идентичности и специфики профессиональной деятельности работников. А именно:

- среди работников правоохранительного учреждения персональная идентичность значимо отрицательно связана со всеми остальным уровнем идентичности;

- у работников социально-экономической сферы персональная идентичность отрицательно коррелирует с межличностной идентичностью по аффективному компоненту;

- среди академических работников персональная идентичность имеет значимую отрицательную связь с межличностной идентичностью по когнитивному компоненту, и такую же связь с микрогрупповой, групповой, суборганизационной и организационной идентичностями по аффективному компоненту.

Значимых положительных связей не обнаружено.

Следовательно, может быть либо отрицательная связь (взаимоисключение), либо отсутствие связи (комплементарность) между этими идентичностями.

# Связь между персональной идентичностью и другими идентичностями

13

Уровни	Компоненты						Уровни
	Когнитивный			Аффективный			
	СЭ	ПР	ОБ	СЭ	ПР	ОБ	
Персональная		_-***	_-**	_-**	_-*		Межличностная
Персональная		_-*			_-*	_-**	Микрогрупповая
Персональная		_-*			_-***	_-*	Групповая
Персональная		<b>0</b>			<b>0</b>	_-***	Суборганизационная
Персональная					_-**	_-***	Организационная

*Примечание:* 1. СЭ – социально-экономическая сфера, ПР – правоохранительная структура, ОБ – высшее образование.

2. «+» – положительная связь; «-» – отрицательная связь.

3. \*\*\* –  $p < .001$ , \*\* –  $p < .01$ , \* –  $p < .05$ .

# Результаты:

## Структура идентичностей работников

14

4. Уровни и компоненты идентичности определенным образом группируются в зависимости от сферы профессиональной деятельности.

Например, у научно-педагогических работников:

- персональная и межличностная идентичности представляют собой относительно самостоятельные единицы (с когнитивным и аффективным компонентами в каждой),
- микрогрупповая и групповая идентичности, с одной стороны, и суборганизационная и организационная идентичности, с другой, — интегрируются по двум компонентам в два относительно самостоятельных образования.

# Структура идентичностей работников в разных сферах деятельности

15



Рис. 1. Правоохранительная сфера



Рис. 2. Высшее образование



Рис. 3. Социально-экономическая сфера

*Результаты факторного анализа методом главных компонент (вращение факторов Варимакс; количество факторов определялось по критерию Кайзера (факторы с собственными значениями, большими 1)).*

# Заключение

Предложенная многомерная модель идентичности работников в организации открывает перспективу:

- 1) рассматривать широкий спектр идентичностей, выделяя в каждой два компонента;
- 2) анализировать соотношение между идентичностями (по каждому компоненту) и, на основе этого, прогнозировать социальную перцепцию, поведение и деятельность человека в контексте разных организационных страт – «группа», «подразделение» и «организация»;
- 3) изучать связи между разными идентичностями и, на основе этого, динамику идентичностей: усиление / ослабление какого-то уровня идентичности (по определенному компоненту) в результате возрастания / уменьшения другого уровня идентичности (по соответствующему компоненту).



**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**